

Henkilöstökertomus 2022

|Kaakkois-Suomen Ammattikorkeakoulu Oy |

Vastuhenkilö	henkilöstöpäällikkö Riitta Vehmassalmi		
Käsittelypäivä	x.x.2022	Toimielin	Xamk Oy johtoryhmä
Käsittelypäivä	x.x.2022	Toimielin	Xamk Oy työyhteisöneuvottelukunta
Käsittelypäivä	x.x.2022	Toimielin	Xamk Oy työsuojelutoimikunta
Käsittelypäivä	x.x.2022	Toimielin	Xamk Oy hallitus

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2022

JOHDANTO	3
1 HENKILÖSTÖ	3
1.1 Henkilöstössä tapahtuneet muutokset	3
1.2 Henkilöstön määrä ja rakenne	3
1.3 Henkilöstön jakaantuminen henkilöstöryhmittäin	4
1.4 Henkilöstö paikkakunnittain	4
1.5 Henkilöstön sukupuolijakauma	5
1.6 Kokoaikaisten ja osa-aikaisten työsuhteiden osuus	5
1.7 Henkilöstön vaihtuvuus	5
1.8 Henkilöstön ikärakenne.....	5
1.9 Kansainvälinen henkilöstö.....	6
1.10 Sairauspoissaolot ja tapaturmat	7
2 PALKAT JA PALKKIOT	8
3 HENKILÖSTÖN OSAAMINEN JA KOULUTUS	9
3.1 Koulutuspäivät	9
3.2 Henkilöstön koulutusrakenne.....	10
4 TYÖHYVINVOINTI JA TYÖTERVEYS.....	10
4.1 Työhyvinvointi	
4.2 Työterveys	

JOHDANTO

Henkilöstökertomus kertoo tiivistetyssä muodossa olennaisimmat tiedot henkilöstön määrästä, rakenteesta ja henkilöstömenoista. Se sisältää lisäksi tietoja henkilöstön tilasta mm. sairauspoissaoloista, työhyvinvoinnista ja työkyvyn ylläpitoa koskevista toimenpiteistä. Henkilöstökertomuksen rakenne perustuu Kauppa- ja teollisuusministeriön kirjanpitolautakunnan yleisohjeeseen.

Vuoden 2022 henkilöstön määrää ja rakennetta koskevat tiedot perustuvat 31.12.2022 tilanteeseen. Osa tiedoista, kuten poissaolot ja koulutuspäivät, on kerätty koko vuoden ajalta. Henkilöstökertomuksen tiedot on koottu palkkahallinnon Personec F- ja ESS –järjestelmistä sekä tilinpäätöksestä.

Henkilöstökertomuksen on tarkoitus kertoa johdolle ja henkilöstölle, mikä on organisaatioiden henkilöstön tila ja mihin osa-alueisiin tulisi jatkossa kiinnittää huomiota.

1 HENKILÖSTÖ

1.1 Henkilöstössä tapahtuneet muutokset

Xamkin henkilöstön määrä on kääntynyt lievään laskuun vuonna 2022. Merkittävin syy tähän on TKI-henkilöstön vähentyminen hankkeiden lukumäärän väliaikaisesti pienentyessä. EU-ohjelmakausien vaihtuminen aiheuttaa perinteisesti hanketoiminnan rahoituksessa epäjatkuvuutta, jota nyt pahensi EURA2021-järjestelmän käyttöönotossa ilmenneet ongelmat. Henkilöstömäärän muutos muissa tehtävissä ei ole merkittävä. Ikärakenteesta johtuen eläköitymisten määrä on kasvanut viime vuosina.

1.2 Henkilöstön määrä ja rakenne

Xamkissa työskenteli tilikauden viimeisenä päivänä 891 henkilöä (2021: 914), joista miehiä 331 (344) ja naisia 560 (570). Xamkin keskimääräinen henkilöstömäärä vuonna 2022 oli 910 henkilöä (893).

	2022	2021	2020
Henkilöstö yhteensä	891	914	864
Vakituisia	665	657	635
Määräaikaisia	223	251	223
Sijaisia	3	6	6

Taulukko 1. Xamkin henkilöstön määrät vuosina 2020–2022, ajankohta 31.12.

Päätoimisesta henkilöstöstä työskenteli 74,6 % vuonna 2022 toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa (2021: 71,9 %), määräaikaisessa työsuhteessa 25,0 % (27,5 %) ja sijaisena 0,3 % (0,7 %).

1.3 Henkilöstön jakaantuminen henkilöstöryhmittäin

Päätoimisesta henkilöstöstä vuonna 2022 opetushenkilöstöä oli 336 (2021: 340) ja hallinto- ja tukipalveluhenkilöstöä 555 (2021: 574). HTP-henkilöstön määrän vähentyminen johtuu hyväksytyjen TKI-hankkeiden määrän väliaikaisesta pienentymisestä. Opetuksen tukihenkilöstön määrä on kasvanut. Muun henkilöstön määrä on tarkastelujaksolla pysynyt lähes muuttumattomana.

	2022			2021			2020		
	miehet	naiset	yht.	miehet	naiset	yht.	miehet	naiset	yht.
Henkilöstö yht	331	560	891	344	570	914	321	543	864
HTP-henkilöstö yht	206	349	555	218	356	574	197	340	537
Atk-henkilöstö	16	4	20	15	5	20	16	5	21
Kirjastohenkilöstö	5	18	23	5	19	24	5	22	27
Huoltohenkilöstö	8	3	11	9	4	13	10	4	14
Hallintohenkilöstö	27	58	85	27	57	84	21	57	78
Opetuksen tukihenkilöstö	22	77	99	20	69	89	15	71	86
TKI-henkilöstö	126	170	296	140	182	322	127	160	287
Muu (ravintolat)	2	19	21	2	20	22	3	21	24
Opetushenkilöstö yht	125	211	336	126	214	340	124	203	327
Yliopettaja	13	20	33	15	21	36	15	17	32
Lehtori	96	185	281	94	187	281	94	181	275
Tuntiopettaja	16	6	22	17	6	23	15	5	20

Taulukko 2. Xamkin työntekijöiden jakaantuminen henkilöstöryhmittäin vuosina 2020-2022, ajankohta 31.12.

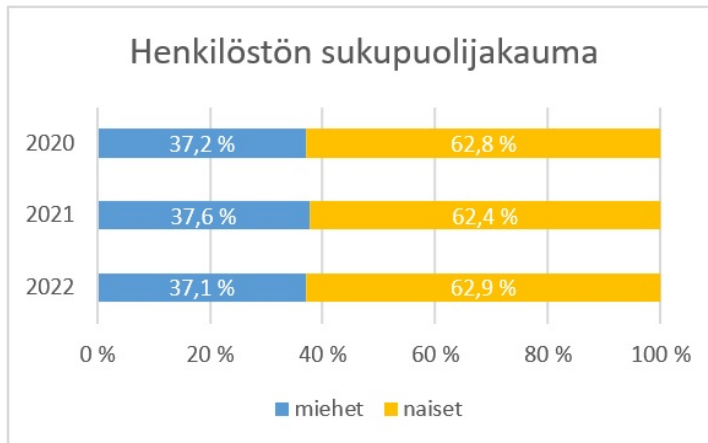
1.4 Henkilöstö paikkakunnittain



Kuva 1. Xamkin henkilöstö paikkakunnittain 2020-2022, ajankohta 31.12.

1.5 Henkilöstön sukupuolijakauma

Xamkin henkilökunnan sukupuolijakauma on pysynyt lähes muuttumattomana tarkastelujaksolla.



Kuva 2. Xamkin henkilöstön sukupuolijakauma vuosina 2020–2022, ajankohta 31.12.

1.6 Kokoaikaisten ja osa-aikaisten työsuhteiden osuus

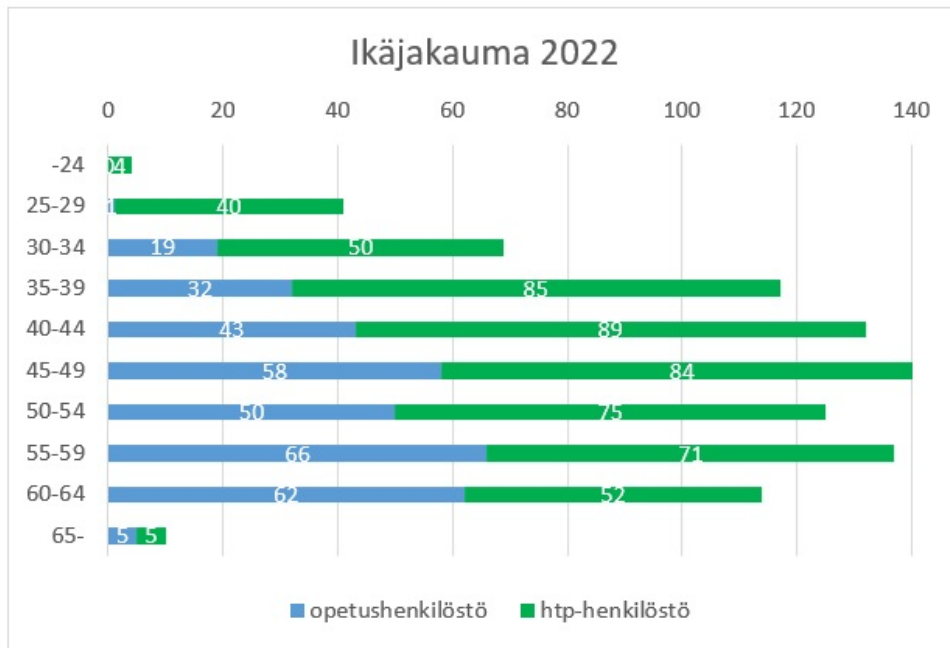
31.12.2022 tilanteen mukaan Xamkin kokoaikaisen henkilöstön määrä oli 90,2 % ja osa-aikaisten määrä 9,8 % (2021: 90,2 % ja 9,8 %).

1.7 Henkilöstön vaihtuvuus

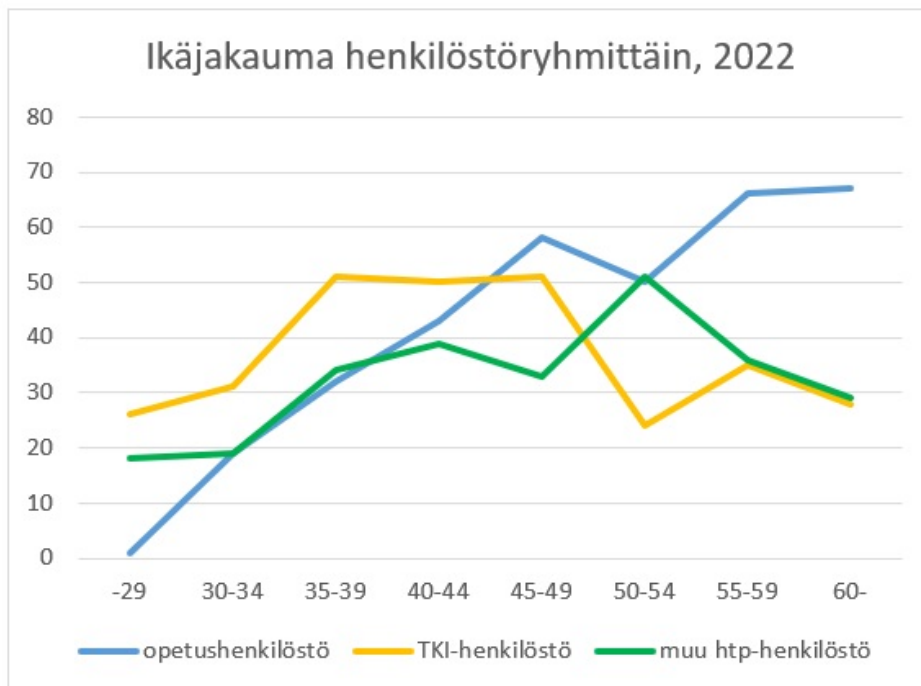
Xamkissa vuonna 2022 eläkkeelle siirtyi 25 henkilöä (2021: 18 hlöä) ja toistaiseksi voimassa olevia työsuhteita päättyi muista syistä 23 (2021: 22 hlöä). Xamkissa rekrytointiin vuoden 2022 aikana toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen 49 henkilöä (2021: 49 hlöä).

1.8 Henkilöstön ikärakenne

Xamkin henkilöstön keski-ikä 31.12.2022 oli 47,2 (2021: 47,2) vuotta. Seuraavan viiden vuoden kuluessa eläköityviä arvioidaan ikäjakauman mukaan olevan 124 henkilöä, joista 67 opetushenkilöstöä. Ikäjakaumalla on merkittävä rooli tulevien vuosien henkilöstösuunnittelussa. Henkilöstöpalvelut koordinoi keinoja esimiehille ikäjohtamisen tueksi, mm. eläkeinfojen järjestämistä jatketaan ja yli 60-vuotiaiden kanssa työuran loppuvaiheen suunnitelmat otetaan puheeksi kehityskeskusteluissa.



Kuva 3. Xamkin henkilöstön ikäjakauma 31.12.2022



Kuva 4. Xamkin henkilöstön ikäjakauma henkilöstöryhmittäin 31.12.2022

1.9 Kansainvälinen henkilöstö

Kansainvälistyminen on yksi Xamkin strategisista kärjistä. Kannustamme rekrytointivaiheessa tekemään hakuilmoitukset myös englanniksi ja käyttämään verkostoja hakijoiden tavoittamiseksi. Kansainvälisen henkilöstön määrän lisääntymiseen varautuminen on aloitettu mm. kääntämällä englanniksi Lux-intranetin henkilöstöosion sivut, jotta yhteisten toimintatapojen ja ohjeiden omaksuminen olisi helpompaa myös ei-suomenkielisille. Vuoden 2023 aikana on tavoitteena kääntää

myös henkilöstöhallinnon ohjeistus kokonaisuudessaan englanniksi. Xamkin henkilöstölle tarjotaan kansainvälistymisen tueksi kieli- ja kulttuurikoulutusta.

Xamkissa työskentelee vuoden 2022 lopussa 21 henkilöä, joilla on muu kuin Suomen kansalaisuus. Kaksoiskansalaiset rekisteröidään Suomen kansalaisuuden mukaisesti. Muiden maiden kansalaisten osuus koko henkilöstöstä on vuoden 2022 lopussa 2,4 % (2021: 1,4 %).

	2022	2021	2020
Suomen kansalaiset	870	901	851
Muiden maiden kansalaiset	21	13	13
Yhteensä	891	914	864

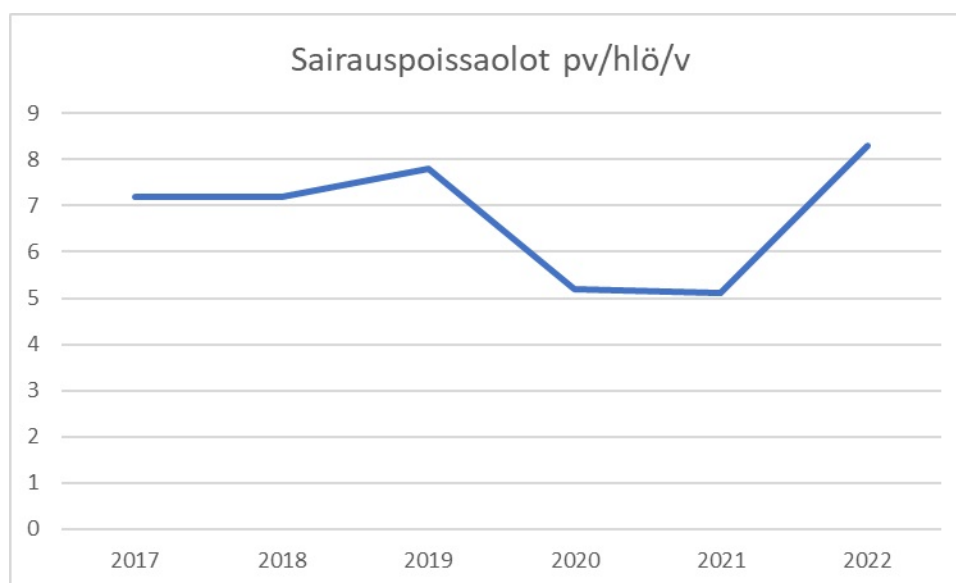
Taulukko 3. Kansainvälinen henkilöstö 2020–2022

1.10 Sairauspoissaolot ja tapaturmat

Xamkissa sairauspoissaoloja oli vuoden 2022 aikana 7366 päivää (2021: 4693), joka on noin 3,3 % teoreettisesta työajasta. Sairauspoissaolot ovat laskivat koronapandemian aikana 2020-2021 selvästi, mutta palautuivat 2022 suunnilleen pandemiaa edeltävälle tasolle. Vielä vuonna 2022 koronasta johtuvien poissaolojen osuus oli huomattava.

pv	2022	2021	2020
Yhteensä	7366	4693	4502
Sairauspoissaolo	7204	4693	4336
josta työtapaturmasta	162	0	119
josta työmatkatapaturmasta	0	0	47

Taulukko 4. Xamkin henkilöstön sairauspoissaolot 2020–2022



Kuva 5. Xamkin henkilöstön sairaspoissaolopäivät/henkilö/vuosi, 2017-2022

	2022	
	Sairauspoissaolopäivät Yht	% teoreettisesta työajasta Yht
Talous ja kulttuuri	522	2,3 %
Tekniikka	558	1,7 %
Hyvinvointi	1151	3,3 %
Opetuksen hallinto	889	4,2 %
Opetuksen palvelut	635	2,5 %
TKI-palvelut	2436	3,4 %
Talous, henkilöstö ja hallinto	1175	7,0 %
XAMK YHT	7366	3,3 %
XAMK YHT, pv/hlö/v	8,3	

Taulukko 5. Xamkin henkilöstön sairauspoissaolot yksiköittäin 2022

Vuonna 2022 Xamkissa tapahtui 11 työtaturmaa ja 7 työmatkataturmaa. Työtaturmia ei ollut edellisenä vuonna yhtään. Tapaturmataajuus eli tapaturmat miljoonaa työtuntia kohden on 10,1 (2021: 0,0).

2 PALKAT JA PALKKIOT

Yksityistä opetusalaan koskevan työehtosopimuksen mukaisesti toteutettiin 2 % yleiskorotus palkkoihin 1.9.2022. Lisäksi syyskuussa 2022 jaettiin 0,55 % paikallinen erä kaikille prosenttikorotuksena. Palkkojen ja palkkioiden kokonaismäärä nousi edellisvuodesta 2,7 prosentilla.

Naisten ja miesten välinen palkkakartoitus on tehty 2022 lopun tiedoilla. Siinä ei havaittu merkittäviä eroja saman tasoista työtä tekevien palkoissa. Xamkilla palkat määräytyvät työehtosopimuksen mukaisesti. Opetushenkilöstöllä on taulukkopalkat ja htp-henkilöstöllä palkka määräytyy tehtävän vaativuuden mukaisesti. Sopimuspalkkaisten osalta palkkaero selittyy tehtävien vaativuudella.

M€	2022	2021	2020
Yhteensä	59,4	57,9	52,5
Palkat ja palkkiot	49,0	47,7	43,4
Eläkekulut	8,7	8,4	7,6
Muut henkilöstön sivukulut	1,8	1,8	1,5

Taulukko 6. Xamk palkat ja palkkiot, eläkekulut ja sivukulut vuosina 2020–2022

3 HENKILÖSTÖN OSAAMINEN JA KOULUTUS

Xamkin strategian mukaisesti henkilökunnan osaamistason tulee olla korkea, jotta henkilöstö kykenee ratkaisemaan alansa nykyiset ja tulevat haasteet. Tulevaisuuden tavoitteiden saavuttamiseksi tarvitaan henkilöstöä, jolla on ajantasaista tietotaitoa ja osaamista. Rekrytointien yhteydessä strategian kannalta keskeisten osaamisten määrittely tulee tehdä kattavasti.

Osaamisen johtamisen työkaluja ovat mm. työyhteisömittaukset sekä esihenkilön ja työntekijän väliset kehityskeskustelut. Tavoitteiden toteutumista seurataan lisäksi yksiköiden tulokorteilla. Henkilöstön osaamisen uudistumista, työelämätaitoja ja jatko-opintoja on nostettu johdonmukaisesti mm. myöntämällä palkallista työaikaa

opiskeluun ja mahdollistamalla palkallisia työelämäjaksoja. Osaamisen johtamisen prosessien kehittäminen on tärkeä tavoite lähivuosille. Vuonna 2022 työnsä aloitti henkilöstön kehityskoordinaattori. Hänen vastuualueellaan on osaamisen johtamisen kokonaisuuden koordinointi ja kehittäminen.

Xamkissa on käytössä Skillhive-järjestelmä, jonka avulla osaamista sekä motivaatiota uusien taitojen oppimiseen voidaan tehdä näkyväksi. Skillhiven käytön tehostamisen myötä voidaan osaamista arvioida myös kattavammin suhteessa määriteltyihin yksikkökohtaisiin ydinosaamisiin. Sisäisiä koulutuksia on kerätty Staff Academy -otsikon alle, josta löytyy kattava määrä erilaisia itseopiskelukokonaisuuksia. Vuonna 2022 toteutettiin opettajille turvallisuuskoulutukset ja koko henkilöstölle oli tarjolla kielikoulutusta. Esihenkilöille suunnattu Xamk Leader järjestettiin keväällä ja syksyllä sekä pedagogiseen uudistukseen liittyen koulutusjohtajille muutosjohtamisen koulutusta.

3.1 Koulutuspäivät

Koulutuspäivien lukumäärä vuonna 2022 oli noin 1,4 päivää henkilöä kohden. Koulutuspäivissä oli hienoinen lasku edelliseen vuoteen verrattuna. Osaamisen kehittämiseen on sisällytetty työnantajan järjestämä tai hankkima koulutus. Laskentatapa on sama kuin yksiköiden tulokorteilla.

pv	2022	2021	2020
Yhteensä	1270	1394	1341
opetushenkilöstö	778	718	726
htp-henkilöstö	492	676	615

Taulukko 7. Koulutukseen käytetyt työpäivät vuosina 2020-2022

3.2 Henkilöstön koulutusrakenne

Xamkin henkilöstön enemmistö on suorittanut korkeakoulututkinnon. Vuonna 2022 henkilöstöstä 89 % oli korkeakoulu- tai jatkotutkinnon suorittaneita.

	2022	2021	2020
Tohtori/lisensiaatti	112	124	115
Ylempi korkeakoulu	472	474	454
Alempi korkeakoulu	208	212	197
Muu koulutustaso	99	104	98
Korkeakoulututkinnon suorittaneita	89 %	89 %	89 %

Taulukko 8. Henkilöstön koulutusrakenne vuosina 2020-2022

4 TYÖHYVINVOINTI JA TYÖTERVEYS

4.1 Työhyvinvointi

Etätövuosien jälkeen palattiin lähityöhön ja lähiopiskeluun. Alkuvuonna yksiköiden palaverissa pidettiin yhteisiä huolikeskusteluja, joita työhön sekä opiskeluun paluu mahdollisesti aiheuttaa.

Helmikuussa 2022 toteutetussa Työyhteisön kehittämiskyselyssä tulokset olivat hyviä edellisten vuosien tapaan. Vastausprosentti pysyi korkeana (88 %). Vastaaajista 91 prosentin mielestä Xamk on hyvä työpaikka.

Henkilöstöetuuksia parannettiin ottamalla käyttöön veroton polkupyöräetu, jonka on hyödyntänyt jo yli 10 % henkilöstöstä. Liikunta/kulttuuri/hieronta/työmatkaetua voi saada enintään 300 euroa vuodessa.

Henkilöstölle järjestettiin syksyllä henkilöstöpäivät Mikkelissä Saimaa Stadiumilla. Päivä piti sisällään aktiviteetteja sekä luentoja. Marraskuussa järjestetyissä pikkujouluissa osallistujia oli ennätysmäärä. Pikkujoulujen ohjelmanumerona palkittiin Vuoden xamkilainen henkilöstön äänestyksen perusteella.

4.2 Työterveys

Xamkin työterveyshuoltoa koskevat sopimukset on tehty Savonlinnassa Savonlinnan Seudun Työterveys ry:n, Kouvolassa Mehiläinen Oy:n ja Kotkassa ja Mikkelissä Pihlajalinna Oy:n kanssa. Sopimukset ovat voimassa toistaiseksi.

Xamkissa kaikkien paikkakuntien työterveyshuoltoa koskevat sopimukset ovat saman sisältöisiä. Sopimus sisältää ennaltaehkäisevää työterveyshuoltoa (KELA:n korvausluokka I) sekä sairaanhoitoa (KELA:n korvausluokka II).

Työntekijöiden ja yksiköiden työkyvyn tukemisen tarpeita arvioitiin säännöllisesti työterveyshuollon yhteyshenkilön kanssa. Työterveyshuollon kustannukset henkilöä kohden nousivat suunnilleen koronapandemiaa edeltävälle tasolle. Työterveyshuollon palveluita käytettiin enemmän. Taulukossa kustannukset täysimääräisinä ilman Kelan korvausta.

	2022	2021	2020
1000€/vuosi	487	426	373
€/henkilö	547	467	432

Taulukko 9. Xamkin työterveyshuollon kustannukset vuosina 2020–2022